

La diversité facteur d'innovation

SERGE CLAUS

Faut-il gérer la diversité et l'interculturel ou ne pas le faire car l'on pense que les ajustements s'effectuent d'eux-mêmes? L'idée défendue dans les lignes qui suivent renvoie à la première option: la diversité doit être gérée.

Nous entretenons tous au quotidien des relations avec des personnes de différentes nationalités, cultures ou religions et cette diversité est non seulement un enrichissement culturel mais également un facteur susceptible d'influencer la performance. Tel est le constat sur lequel sont partis les participants à une table ronde récente organisée sur ce thème par l'Association HR Vaud, association qui regroupe plus de 850 professionnels des RH du canton de Vaud. Plusieurs responsables RH œuvrant au sein d'une organisation internationale et d'entreprises privés, ont exposé les tenants et aboutissements de la diversité et de l'inclusion pour leurs employeurs respectifs.

La diversité est cet état de fait que nous sommes tous différents de par des différences ethniques, d'orientation sexuelle, de genre, de croyance et de religion, d'apparence physique et de santé, de talents, etc. La diversité est partie prenante de l'entreprise, entreprise qui à son tour comprend des collaborateurs, clients et partenaires qui sont par effet de miroir le reflet de notre société. La diversité est un excitant

Membre du comité **HR-VAUD**

pour la curiosité, un ingrédient qui stimule notre créativité, enrichit notre réflexion et nos échanges, mais qui peut également réveiller des inquiétudes. Cette diversité ne pourrait être obstacle car, aujourd'hui, c'est une norme avec laquelle nous devons compter et agir; aller contre cette évolution serait peine perdue. Dans le monde de l'entreprise, la gestion de la diversité a intégré les différentes catégories managériales car un leader est quelqu'un qui sait et doit s'adapter aux évolutions constantes de notre société et de ses consommateurs ainsi qu'aux spécificités de chacun des membres de ses équipes. En tant que professionnel des RH, l'inclusion est la thématique qui nous tient à cœur et qui consiste à nous assurer que l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise se sentent harmonieusement intégrés dans leur environnement de travail. Pour cela, notre rôle de RH est d'encourager chacun à sortir de sa zone de confort, de déconstruire les stéréotypes et de valoriser les particularités de chacun.

Formation et information

Nos outils peuvent comprendre la mise en place de procédures assurant l'égalité de traitement des collaborateurs dont nous avons la charge, une égalité qui devrait comprendre l'égalité des chances, l'égalité salariale ainsi que l'égalité entre genre. L'instauration de quotas à l'engagement nous permettra d'obtenir l'égalité entre genre.



La formation et l'information des collaborateurs de tous les niveaux hiérarchiques sont des outils qui nous permettront de s'assurer du respect et de la compréhension par chacun des différentes orientations sexuelles, religions, apparences physiques et normes comportementales qui caractérisent chaque individu. Nous devons former nos collaborateurs aux spécificités culturelles de nos interlocuteurs face à certains gestes et mots qui n'ont pas la même signification pour tous, mais surtout les motiver à fournir ces quelques efforts supplémentaires qui vont permettre à chaque individu, équipe, département et entreprise d'atteindre leurs objectifs.

Aujourd'hui, une culture inclusive est une source d'occasions, d'enrichissement et de pensées novatrices qui offre la plus grande valeur à l'entreprise - et dans laquelle les employés comme les leaders peuvent réussir. ■

EMM

S'il e
la fi
faut
polit
un a

En ra
zéro
les ba
les in
risqu
quel
d'oct
vant

term
née.
prit
mar
gran
Les r
bais
Pou
sain
d'un

Un
dés
Dep
(pre
chac
avai
des
de 2
sem
tion
ont
des
tem
sièr
bais
fois